



EXCESSO DE TRABALHO – SÍNDROME DE BURNOUT: uma ameaça à qualidade de vida dos trabalhadores

FAUSTO, Jozadake Petry¹

RESUMO: É por meio do trabalho que os homens transformam a natureza e a si próprios; é uma atividade inerentemente humana, que a depender das condições ambientais e pessoais, sofrem evoluções constantes em seu cotidiano, as quais podem ocasionar sofrimento ao trabalhador causando Síndrome de Burnout. Assim, questiona-se: quais são os reais impactos e efeitos e/ou consequências que a rotina competitiva impõem aos trabalhadores de nossa sociedade? Método: Pesquisa bibliográfica de abordagem qualitativa. Resultados: A pesquisa revelou a importância do reconhecimento social da profissão, a necessidade de capacitação, os programas e os projetos para que o trabalhador tenha motivação profissional, vez que, quando a imagem pública, por motivos profissionais ou pessoais se desfaz o nível de satisfação no trabalho recai, podendo gerar estresse (Síndrome de Burnout) o que afeta a saúde do trabalhador e traz prejuízos ao seu comportamento com os demais colegas dentro das organizações.

PALAVRAS-CHAVE: Burnout; Mundo do trabalho; Esgotamento profissional.

INTRODUÇÃO

O cenário do mercado de trabalho na sociedade contemporânea se encontra altamente competitivo, exigente e estressante. Nele, o trabalhador precisa estar conectado e adaptado às multitarefas que, por vezes, a depender das condições e das circunstâncias, o excesso de labor poderá ocasionar sofrimento ao trabalhador, levando-o à Síndrome de Burnout. Sobre *Burnout*, constata-se que é uma palavra de origem inglesa, utilizada para definir uma enfermidade advinda de estresse crônico desenvolvido no local de trabalho, e que não foi diagnosticada, tampouco devidamente tratada, fato esse que promove a exaustão do trabalhador. Assim, a Síndrome de Burnout abrange uma concepção multidimensional, manifestando-se por estafa emocional, diminuição de rendimento pessoal no ambiente de trabalho e despersonalização profissional, afetando desta maneira, a saúde e a qualidade de vida do trabalhador. Tendo em vista que o objetivo da pesquisa é o de compreender como as doenças de fundo emocional e demais patologias intrínsecas no desempenho excessivo de

¹ Mestranda – Mestrado Profissional em Desastres Naturais pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Assistente Social pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). E-mail: joza.pfv@gmail.com

trabalho podem influenciar o dia a dia do trabalhador, e como buscar neste contexto uma melhor qualidade de vida, questiona-se: Quais são os reais impactos e efeitos e/ou consequências que a rotina competitiva impõem aos trabalhadores de nossa sociedade?

Nesse viés, para Ramos, M., (2001); Antunes (1999); Friedmann (1983), o trabalho faz parte da natureza humana, desde os primórdios, o homem constrói o mundo e a si próprio, diferenciando os homens das demais espécies não humanas; todavia, dando-lhe oportunidades.

O trabalho coloca em movimento esforços naturais concernentes ao corpo humano, e inclui, segundo Marx, (2002, p. 142) os: “*braços e pernas, cabeça e mão, a fim de apropriar-se da matéria natural como forma útil para a sua própria vida. Ao atuar, por meio desse movimento, o trabalho modifica, ao mesmo tempo, a sua própria natureza*”.

Fato é que, desde os primórdios, o trabalho tem instigado pesquisadores de diversas áreas do conhecimento, incluindo a saúde física e mental. O desempenho do trabalho poderia ser entendido como primariamente um ato prazeroso; porém, muitas vezes, ainda é vivido com muito sacrifício, gerando sofrimento e adoecimento, não somente pelo trabalho em si, mas pela pressão, e pelo clima organizacional e emocional existente no ambiente de trabalho².

Segundo Bernardo (2019), notícias publicadas no site Veja Saúde relata que em 1869 o americano Geoge Beard apresentou a neurastenia como sendo o esgotamento na história, e o descreveu como o esgotamento generalizado trazido para além da civilização moderna. Charles Chapin, por sua vez, em 1936, escreve e protagoniza o filme clássico “Os Tempos Modernos” que representa fatos sobre exaustão na jornada de trabalho. Entretanto, foi em 1974 que o Alemão Herbert Freudenberger, vítima da doença denominada de Síndrome de Burnout do esgotamento profissional, descreve-a cientificamente. Em 1981, foi então criado, pela psicóloga americana Christina Maslach, um questionário com a finalidade de auxiliar na identificação do grau de estresse ocupacional sofrido pelo trabalhador. No Brasil, em 1999, a Síndrome de Bounout passou a fazer parte da lista de doenças reconhecidas pelo Ministério da Saúde brasileiro, passando a ser objeto de estudo de diferentes áreas do conhecimento que abordam a relação entre o homem, a natureza e o trabalho. Essa Síndrome (SB) oriunda de distúrbios emocionais, devido ao fenômeno de estresse profissional físico e mental, leva o trabalhador a condutas negativas, afetando a sua saúde, dentro e fora do ambiente laborativo. Conforme Silva *et al.* (2020, p. 4), “sua característica é o estado de tensão emocional e estresse crônico provocado por condições de trabalho físicas, emocionais e psicológicas desgastantes”.

² O ambiente de trabalho é um contexto (complexo-multifacetado) no qual objetivamente se expressam relacionamentos, vínculos humanos intensos e, ao mesmo tempo, contínuos.

Diante do exposto, este estudo procura analisar como as doenças de fundo emocional e as demais patologias intrínsecas no desempenho excessivo de trabalho podem influenciar em nosso dia a dia, e como buscar neste contexto (complexo e altamente competitivo) estruturas para o alcance de uma melhor qualidade de vida.

Neste estudo, utilizamos a pesquisa bibliográfica, de abordagem qualitativa. Para Gil (2002), o benefício da pesquisa bibliográfica consiste no fato de permitir aos pesquisadores uma gama de conteúdo.

Minayo (2001, p. 21) salienta que a pesquisa qualitativa trabalha “com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis”.

Este artigo busca acercar-se de um olhar crítico da realidade do sentido e da importância do trabalho em nossa atual sociedade, a fim de entender como as constantes mudanças afetam os trabalhadores, por vezes, de forma silenciosa na constante busca de cumprimento e aperfeiçoamento de abjetivos, onde, currículos e metas a serem alcançadas refletem, impactam no cotidiano, e afetam a saúde dos trabalhadores em geral.

Neste contexto, se propõem uma abordagem dialética sobre o tema de maneira significativa, ao idicar aspectos que refletem em nossas vidas, quer seja no âmbito pessoal ou profissional, tal como seus possíveis impactos positivos e negativos.

Diante do exposto, o presente estudo tem como objetivo descrever e compreender a Síndrome de Burnout³ e auxiliar no embasamento teórico dialético, a fim de fomentar diálogos saudáveis e futuras elaboração de estratégias e investigações acerca do tema, criar reflexões e intervenções mais efetivas a fim de coibir a Síndrome de Burnout.

DESENVOLVIMENTO

Sabe-se que, para viver, necessário se faz: *“beber, comer, ter um teto onde se abrigar, vestir-se, entre outros requisitos. O primeiro fato histórico é, pois, a produção dos meios que permitem satisfazer essas necessidades, a produção da própria vida material”* segundo (MARX, ENGELS, 2007, p. 33). Logo, em todo ato exercido com o auxílio das atividades de trabalho há uma prévia ideiação, um começo, de modo que o homem produz

³ Conforme World Health Organization, CID – 11 CID – 11 para Estatísticas de Mortalidade e Morbidade (Versão: 02/2022): “Burnout é uma síndrome conceituada como resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso. Caracteriza-se por três dimensões: 1) sentimentos de esgotamento ou exaustão de energia; 2) aumento da distância mental do trabalho, ou sentimentos de negativismo ou cinismo em relação ao trabalho; e 3) uma sensação de ineficácia e falta de realização. Burn-out refere-se especificamente a fenômenos no contexto ocupacional e não deve ser aplicado para descrever experiências em outras áreas da vida”.

conscientemente, mediante atividades autogovernadas, as suas necessidades físicas imediatas, o que o diferencia dos animais.

Lessa (2012, p. 25) afirma que: “É no trabalho que se efetiva o salto ontológico que retira a existência humana das determinações meramente biológicas. Sendo assim, não pode haver existência social sem trabalho”.

À vista disso, quando o homem produz algo por intermédio do trabalho, ele se torna cada vez mais especializado, universalizado e, ao mesmo tempo, genérico. “Assim, o trabalho se configura o modelo de toda práxis social, na qual, com efeito – mesmo que, às vezes, por mediações muito complexas –, sempre se realizam pares teleológicos, em última análise, de ordem material” (LUKÁCS, 2013, p. 37).

Como bem nos assegura Marx (2004, p. 159).

“O trabalhador torna-se tanto mais pobre quanto mais riqueza produz, quanto mais sua produção aumenta em poder e em extensão. O trabalhador torna-se uma mercadoria tanto mais barata quanto maior o número de bens produz. Com a valorização do mundo das coisas, aumenta em proporção direta a desvalorização do mundo dos homens. O trabalho não produz apenas mercadorias; produz-se a si mesmo e ao trabalhador como uma mercadoria, e justamente na mesma proporção com que produz bens”.

Seguindo essa linha de pensamento, Lessa (2012, p. 25) acrescenta que o processo de trabalho, enquanto categoria fundante do ser social, não é algo simples, mas complexo, pois:

A relação dos homens com a natureza requer, com absoluta necessidade, a relação entre os homens. Por isso, além dos atos de trabalho, a vida social contém uma enorme variedade de atividades voltadas para atender às necessidades que brotam do desenvolvimento das relações dos homens entre si.

No mundo capitalista, o trabalho aparece como atividade externa, forçada, imposta compulsoriamente pelos ditames da sobrevivência, de tal modo que, **“se pudessem, os trabalhadores fugiriam do trabalho como se foge de uma peste!”** (MARX. 2004, p.168).

Nesse entendimento, Sato (1996) revela que o sofrimento humano não procede exclusivamente do Trabalho propriamente dito, mas da maneira como é executado, da demanda de esforço requerido, do espaço pelo qual se desempenha uma atividade, da percepção de cada pessoa do mundo em que está à sua volta, e do autocontrole do trabalhador para observar, planejar e enfrentar os desafios impostos durante as suas jornadas de trabalho.

Por outro lado, consoante Friedmann (1993), o Trabalho pode ser compreendido como uma ação humanizada, realizada em um contexto social muito amplo, no qual os sujeitos e as suas influências são originárias de diferentes fontes. Dessa ação, provém uma relação mútua entre os trabalhadores de diferentes meios de produção e de organizações sociais. Essa convivência, segundo o autor, indicará o grau de qualidade de vida vivenciado nas relações interpessoais de produção. A partir disto, Achkar (2006, p. 168) esclarece que: “[...] para haver QVT é necessária a construção de um espaço organizacional que valorize a

subjetividade, considerando os trabalhadores sujeitos do seu trabalho e não objetos de produção”.

Maslach e Leiter (1999) salientam que os trabalhadores, em algum momento de suas vidas, podem desenvolver algum tipo de expectativas com relação ao seu trabalho ou à sua profissão, entretanto algumas podem não ser atingidas, fato este que pode desencadear ansiedade, estresse e a Síndrome de Burnout.

Já, com relação ao assédio moral⁴, salienta-se que este é um fenômeno recorrente em diferentes espaços e trabalho, e pode provocar a Síndrome de Burnout, classificada como o último nível de exaustão de fundo emocional, também definido em um colapso que prejudica a saúde física e mental do trabalhador.

Conforme Enriquez (1991), quando o ambiente de trabalho é altamente competitivo e o apoio dos colegas, (quando se está passando pela Síndrome de Burnout no trabalho é baixo), pode gerar no trabalhador(a) sentimentos de recusa, frustração, medo, raiva, insegurança, incluindo o desrespeito no ambiente de trabalho.

Maslach e Schaufeli (1993), salientam que a Síndrome de *Burnout* parece ocorrer, preferencialmente, com pessoas altamente comprometidas e motivadas para o trabalho, e ao serem acometidas desta Síndrome passam por queda no seu desempenho ocupacional e nas demais áreas da sua vida. Esta ocorrência também pode desencadear o aparecimento de insônia, o aumento do consumo de álcool e de drogas, os problemas nos relacionamentos de toda ordem, razão pela qual representa insatisfação em todos os níveis.

Conforme notícia publicada no Site do Sindicato dos Trabalhadores em Informática e Tecnologia da Informação do Paraná – SIHDPO (2009), a Síndrome de Burnout ocorre com maior incidência em profissionais que possuem contato interpessoal mais rígido, nomeadamente: Assistentes Sociais, Atendentes Públicos, Bombeiros, Carcereiros, Comerciantes, Enfermeiros, Funcionários de Departamento Pessoal, Médicos, Professores, Psicanalistas e funcionários de Telemarketing. Em dias atuais, os alertas já se expandem para todas as categorias profissionais, que dê alguma maneira, interagem frequentemente com pessoas, obedecendo aos métodos e técnicas submetidas a avaliações, exigidas pelas organizações.

Segundo Silva *et al.* (2020), 72% da população brasileira apresenta quadros de estresse, que podem variar, especificamente de: leve, moderado, intenso e muito intenso. Dentre estes, 32% são diagnosticados pela Síndrome de Burnout. Dentre esses diagnosticados, 92% afirmam não se sentirem aptos para o trabalho; mas, por necessidade

⁴ É uma conduta que se caracteriza por um relacionamento abusivo, regularmente é intencional, podendo ser manifestada por palavras (verbais e/ou escritas), e gestos impróprios capazes de atingir a inteireza física ou psíquica de alguém, vindo a degradar o ambiente de trabalho e a colocar em risco o seu emprego.

de garantias de não perder os seus postos de trabalho, não encontram escolhas e continuam trabalhando. Além disto, 49% apresentam quadros de depressão, e correm o risco de desenvolver a doença na versão crônica. E, 90% exercem as suas funções habituais, todavia praticam o presenteísmo, normalmente cumprem a carga horária de trabalho, porém, mentalmente e emocionalmente, permanecem distantes das atividades as quais em condições normais estariam dispostos a cumprir.

Tamayo e Tróccoli (2002) identificam que a carga horária de trabalho tem sido marcada por índices de satisfação e de insatisfação, fato este que prediz ou não, um futuro desencadeamento da Síndrome de *Burnout*. Evidencia-se que o desencadeamento dessa doença dependerá do nível de exigência da Organização, da compreensão dos trabalhadores a respeito do *know-how*, da formação e dedicação durante a realização das tarefas para executá-las em tempo recorde.

Benevides-Pereira (2002) esclarecem que existem cerca de 130 sintomas físicos, psíquicos e comportamentais, relacionados a Síndrome de Burnout, mas, os principais são: Irritabilidade e Impaciência; dificuldade de memorização e concentração; ausência de disposição para o desenvolvimento das atividades; alteração do apetite; dores no corpo, fadiga física e mental, distúrbios do sono e baixa autoestima. Essa doença, muitas vezes, acaba sendo confundida com outros problemas emocionais e mentais. “Na maioria das vezes, esses sintomas aparecem de forma leve, mas tendem a piorar com o tempo. Assim, muitas pessoas acreditam que pode ser algo passageiro e acabam não dando tanta importância para isso” (SILVA *et al.*, 2020, p. 10).

Conforme Silva *et al.* (2020, p. 4), a *Síndrome de Burnout* envolve condutas e atitudes “negativas com relação especificamente ao trabalho (clientes, usuários, colegas, organização/empresa. É uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização”.

Diante disso, necessário se faz perguntar: De que forma é realizado o diagnóstico? Por profissionais da área da Saúde: um Psiquiatra e um Psicólogo, por meio de uma entrevista extensa. Segundo os autores acima citados, o diagnóstico clínico é conduzido de acordo com a história de vida do paciente, também é levado em conta o grau de satisfação e de envolvimento do enfermo com o trabalho ou com a sua profissão. Em relação ao tratamento, a doença não exige necessariamente a inserção medicamentosa, contudo, deve ser apurada por um especialista, pois o uso de medicamentos para o tratamento da Síndrome de Burnout irá depender dos sinais e das características de cada paciente. Em relação ao tratamento psicológico, é importante saber sobre a doença para poder “conhecer os sintomas, entender a situação e identificar os fatores que deram origem a ela” (SILVA *et al.*, 2020, p. 18).

Quanto ao ambiente de trabalho, Bernardi (1994, p. 91), afirma que “[...] é o estilo de gerência que proporciona o bom ou o mau clima”, e completa “[...] “nada é tão importante

quanto a forma como os líderes tocam a empresa”. Portanto, não será possível falarmos em Qualidade de Vida dentro do local de trabalho, de maneira ampla e construtiva, sem considerarmos os temas co-relacionados, especificamente: estrutura da empresa, gerência, jornada de trabalho, horários flexíveis, postura entre as relações interpessoais, local de trabalho, seja este – público ou privado.

De Masi (2000, p. 330) afirma que “[...] o novo desafio que marcará o século XXI é como inventar e difundir uma nova organização, capaz de elevar a Qualidade de Vida no Trabalho, fazendo alavanca sobre a força silenciosa do desejo de felicidade”. Destarte, o autor expõe as vertentes que necessitarão indicar novos métodos e posturas dos donos de empresas e dos gestores. O autor questiona-se, ao completar: O trabalho é substancial na vida dos homens e é nesse ambiente (laborativo) que se passa grande parte do tempo, portanto, não se fundamenta a atitude (contraditória ao processo emancipatório) do maior número das organizações, nas quais o lucro é o principal (objetivo). Estas empresas persistem em não investir em programas e projetos que tornem o ambiente de trabalho um espaço amigo, agradável e, ao mesmo tempo, saudável: sem pressão, vivendo, criando e se realizando plenamente e que favoreça o desempenho das atividades, incluindo as curtas e longas horas trabalhadas com qualidade de vida, com satisfação e com felicidade.

Nesse viés, Padilha (2011, p. 243) esclarece que, em sua visão, poderia ser realizado como meio de valorização do meio ambiente do trabalho:

A valorização do meio ambiente do trabalho implica *uma mudança de postura ética*, ou seja, na consideração de que *o homem está à frente dos meios de produção*. O meio ambiente do trabalho deve garantir o exercício da atividade produtiva do indivíduo, não considerado como máquina produtora de bens e serviços, mas, sim, como ser humano ao qual são assegurados bases dignas para manutenção de uma sadia qualidade de vida. As interações do homem com o meio ambiente, no qual se dá a implementação de uma atividade produtiva, não podem, por si só, comprometer esse direito albergado constitucionalmente.

Para Ciborra e Lanzara (1985 *apud* CARDOSO, 2004, p. 213), muitas são as formas de configurar a Qualidade de Vida no ambiente de Trabalho, e podem abranger:

[...] tanto características intrínsecas das tecnologias e o seu impacto, elementos econômicos, como salários, incentivos, abonos, saúde física, mental, segurança e bem-estar do trabalhador, quanto fatores psicológicos, como criatividade, autonomia e flexibilidade de que os trabalhadores podem desfrutar, [ou ainda], fatores organizacionais e políticos, como a quantidade de controle pessoal sobre o posto de trabalho ou a quantidade de poder que os trabalhadores podem exercer sobre o ambiente circundante, a partir de seu posto de trabalho.

Lopes (1980) explica que um elemento importante para se ter motivação profissional diz respeito ao reconhecimento social da profissão, e afirma que: quando a imagem pública, por motivos profissionais ou pessoais se desfaz, o nível de satisfação no trabalho recai, podendo gerar estresse ocupacional, o que afeta o bem-estar e a saúde do trabalhador, dentro das organizações, tanto no seu comportamento quanto com os demais colegas.

Tabela 1 - Evolução do Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho

Período	Principal Foco	Característica ou Visão
1959 a 1972	Qualidade de Vida no Trabalho: uma Variável	A Qualidade de Vida no Trabalho foi tratada como reação individual ao trabalho ou às conseqüências pessoais de experiências do trabalho. Investiga-se como melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho para o indivíduo.
1969 a 1975	Qualidade de Vida no Trabalho: uma Abordagem	A Qualidade de Vida no Trabalho dava ênfase ao indivíduo antes de dar ênfase aos resultados organizacionais, mas ao mesmo tempo, era vista como um elo dos projetos cooperativos do trabalho gerencial. Buscavam-se melhorias tanto para o indivíduo quanto para a direção.
1972 a 1975	Qualidade de Vida no Trabalho: um Método	Um conjunto de abordagens, métodos e técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e satisfatório. A Qualidade de Vida no Trabalho foi o meio para o engrandecimento do ambiente de trabalho e a execução de maior produtividade e satisfação.
1975 a 1980	Qualidade de Vida no Trabalho: um Movimento	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as reações dos trabalhadores com a organização. A Qualidade de Vida no Trabalho, como movimento, visa à utilização dos termos “gerenciamento participativo” e “democracia industrial” com bastante frequência, como ideias do movimento.
1979 a 1983	Qualidade de Vida no Trabalho:Tudo	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais. A Qualidade de Vida no Trabalho é vista como um conceito global e como uma forma de enfrentar os problemas de qualidade e produtividade.
Previsão futura	Qualidade de Vida no Trabalho: Nada	No caso de alguns projetos de Qualidade de Vida no Trabalho fracassarem no futuro, não passará de “um modismo” passageiro. A globalização da definição trará como consequência inevitável a descrença de alguns setores sobre o termo Qualidade de Vida no Trabalho. Para estes, Qualidade de Vida no Trabalho nada representará.

Fonte: Nadler e Lawler (1984, p. 22-24). Adaptado pela Autora (2022).

Pode-se observar que o problema das relações de classe, de dominação, de subordinação e de alienação, a princípio inseparável do capital, desencadeia processos contínuos de produção. Essas “*mediações de primeira ordem*”, entre a humanidade e a natureza, formam um conjunto de *mediações alienantes de segunda ordem*, criando, por meio disto, um ciclo vicioso “eternizado” [...] (Mézários, 2007, p. 40).

Tabela 2 - Doze passos que podem gerar o esgotamento profissional:

Tensão	Resistência	Exaustão
1. Necessidade de auto afirmação; 2. Trabalhar cada vez mais; 3. Desleixo das próprias necessidades; 4. Distanciamento dos conflitos e da ansiedade crescente.	5. Redefinição de valores; 6. Negação dos próprios emergentes; 7. Isolamento; 8. Mudanças comportamentais preocupantes.	9. Despersonalização; 10. Vazio interior; 11. Depressão intensificada; 12. Síndrome da exaustão emocional (Burnout): colapso físico e mental.

Fonte: Silva *et al.*, (2020, p. 17). Adaptado pela Autora (2022).

Segundo Oliveira (2003 *apud* MANCINI *et al.*, 2004, p. 7) os indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho envolvem:

- a) Indicadores sociais internos – demonstram os investimentos com alimentação, saúde, segurança e capacitação de seus trabalhadores;
- b) Indicadores externos de contribuição – investimentos em educação, cultura, esportes, lazer para a comunidade externa à empresa;
- c) Indicadores ambientais – investimentos em prevenção de riscos ao meio ambiente;
- d) Indicadores do corpo funcional – relacionam o número de empregados, terceirizados, admissões, demissões, entre outros;
- e) Indicadores de responsabilidade social – incentivo da empresa junto aos funcionários que realizam trabalhos voluntários espontâneos aliados à comunidade, enumera também os fornecedores comprometidos com os valores éticos.

Por fim, Nadler e Lawler (1984, p. 27-28) destacam seis fatores que podem garantir a Qualidade de Vida no ambiente de Trabalho, quais sejam: 1) Identificar as reais necessidades dos funcionários; 2) Atentar para o problema que está focado na organização; 3) Organizar-se para o reconhecimento do problema-modelo-teoria com o intuito de encontrar uma solução, partindo do treinamento e de projetos, incluindo os participantes; 4) Elaborar atividades compensatórias-projetadas para os procedimentos e os resultados, 5) Desenvolver sistemas multifários utilizáveis e 6) Motivar um amplo envolvimento dos trabalhadores com a organização.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Estudar as relações interpessoais no ambiente de trabalho, tendo em vista as políticas organizacionais, o clima, a subjetividade envolvida, e, entre tantos outros fatores, é tarefa muito complexa. Por conta disso, o estudo procurou compreender como as doenças de fundo emocional e as demais patologias intrínsecas ao desempenho excessivo de trabalho podem influenciar em nosso dia a dia, e como buscar neste contexto (complexo e altamente competitivo) estruturas para uma melhor qualidade de vida. A pesquisa revelou a importância do reconhecimento social da profissão para que o trabalhador tenha motivação profissional, vez que, quando a imagem pública, por motivos profissionais ou pessoais se desfaz, o nível de satisfação no trabalho recai, podendo gerar estresse ocupacional, o que afeta o bem-estar social e a saúde do trabalhador. Esse fato traz prejuízos também ao seu comportamento e

afeta os colegas dentro das Organizações. Com isso, necessário se faz perceber e identificar as reais necessidades dos funcionários e oferecer a eles atenção especial para o problema, a fim de encontrar uma solução, com base em treinamento, em capacitação e em programas e projetos, os quais possibilitem um amplo envolvimento entre os trabalhadores e a Organização.

Desta maneira, são imprescindíveis esforços no sentido de aperfeiçoar as relações interpessoais dos trabalhadores, além da capacitação constante, das melhorias nas políticas de gestão, seja por parte de autoridades, empregadores, gerentes e gestores, com vistas a facilitar o crescimento pessoal do trabalhador, o entendimento, a convivência entre seus pares, no intuito de promover um ambiente saudável. É importante ainda, que sejam adotadas medidas preventivas e de controle mais eficazes sobre doenças relacionadas ao estresse e ao esgotamento laboral. Já, com relação aos prejuízos ocasionados pela Síndrome do Burnout, estes ultrapassam a esfera profissional, podendo causar prejuízos na qualidade de vida do trabalhador, vez que, a Síndrome de Burnout abrange uma concepção multidimensional, manifestando-se por estafa emocional, diminuição de rendimento pessoal no ambiente de trabalho e despersonalização profissional, afetando desta maneira, a saúde e a qualidade de vida do trabalhador.

Por fim dizer, que na contemporaneidade, o mundo empresarial expõe inúmeros desafios aos trabalhadores, dentre eles elencam-se: a) a necessidade de uma força de trabalho cada vez mais competente, produtiva, motivada, saudável e preparada para a competição presente; b) a responsabilidade das empresas em atenderem as necessidades demandadas pelos seus trabalhadores em relação à oportunidade de trabalharem com maior qualidade de vida, e, em um ambiente de trabalho mais humanizado, o qual propicie o bem-estar pessoal, profissional, social e familiar, o que, por vezes, não está ocorrendo.

REFERÊNCIAS

ACHKAR, T. C. S. **Síndrome de Burnout**: repercussões na qualidade de vida no trabalho de profissionais de saúde de um hospital privado da cidade de Cascavel-PR. 196 f. 2006. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande, MS, 2006.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Cortez, 1999.

BENEVIDES - PEREIRA, A. M. T (ORG). **Burnout**: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

BERNARDI, M. A. **Felicidade é sinônimo de produtividade**. *Revista Exame*, São Paulo, v.26, n. 12, p. 88-95, 1994.

BERNARDO, André. *Veja Saúde*. **Precisamos falar sobre a Síndrome de Burnout**. Esgotamento físico e mental associado ao trabalho: é assim que o Burnout, uma pane no

cérebro que já consome três em cada dez brasileiros, é descrito. São Paulo, 20 de maio., 2019. Disponível em: <<https://saude.abril.com.br/especiais/precisamos-falar-sobre-burnout/>>. Acesso em: 29 abr. 2022.

CARDOSO, W. L. C. D. **Qualidade de vida e trabalho: uma articulação possível**. In: GUIMARÃES, L. A. M.; GRUBITS, S. (Orgs.). *Série saúde mental e trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004. v. 1, p. 73-94.

DE MASI, D. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. 3. ed. Rio de Janeiro: José Olympio; Brasília: UNB, 2000.

ENRIQUEZ, E. O trabalho da morte nas instituições. In: KAËS, R. *et al.* (Orgs.). **A instituição e as instituições: estudos psicanalíticos**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1991. p.53-79.

FRIEDMANN, G. **O trabalho em migalhas**. São Paulo: Perspectiva, 1983.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

LESSA, Sérgio. **MUNDO DOS HOMENS: trabalho e ser social**. 3. ed. São Paulo: Ev. Cor., 2012. 255 p.

LOPES, T. V. M. **Motivação no trabalho**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1980.

LUKÁCS, Gyorgy. **Para uma ontologia do ser social**. Tradução de Nélio Schneider, Ivo Tonet e Ronaldo Vielmi Fortes. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2013.

MANCINI, Sérgio. SCALZARETTO, Laur. QUINTELLA, Luiz César M. FANTINATTO, Osmar. LIMONGI, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho e responsabilidade social**. In: Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ambiente e Sociedade, 2., 2004, Indaiatuba. *Anais*. Campinas: ANPPAS, 2004. Disponível em: <http://www.anppas.org.br/encontro_anual/encontro2/GT/GT12/sergio_mancini.pdf>. Acesso em: 27 de abr. 2022.

MASLACH, C.; LEITER, M. P. Take this job and love it. **Psychology Today** - New York, v. 32, p. 50-57, 1999.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B. Historical and conceptual development of burnout inventory: General survey (MBI-GS). In: SCHAUFELI, W. B.; MASLACH, C.; MAREK, T. (Eds.). **Professional burnout: Recent developments in theory and research**. New York: Taylor & Francis, 1993. p. 1-16.

MARX, Karl. ENGELS, Frederick. **A Ideologia Alemã: Crítica da mais recente filosofia alemã em seus representantes Feuerbach, B. Bauer e Stirner, e do socialismo alemão em seus diferentes profetas**. Tradução: Rubens Enderle, Nélio Schneider, Luciano Cavini Martorano. São Paulo: Boitempo, 2007.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2004.

Marx, Karl. **O Capital: crítica da economia política**. Livro I, volume I. Tradução Reginaldo Sant'Anna. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

MÉSZÁRIOS, István. Os seres humanos reduzidos à "carcaça do tempo". In: MÉSZÁRIOS, István. **O desafio e o fardo do tempo histórico: O Socialismo no século XXI**. São Paulo: Boitempo, 2007. p. 1-393.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. (Org.). **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. Petrópolis: Vozes, 2001.

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. **Quality of work life**: perspectives and directions. *Organizational Dynamics*, New York, v. 11, n. 3, p. 20-30, 1984.

ORGANIZATION, World Health. **CID-11 para Estatísticas de Mortalidade e Morbidade (Versão: 02/2022)**: Esgotamento QD85. 2022. EUA. Disponível em: <<https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>>. Acesso em: 24 abr. 2022.

PADILHA, Norma Sueli. O Equilíbrio do Meio Ambiente do Trabalho: Direito Fundamental do Trabalhador e de Espaço Interdisciplinar entre o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental. **Rev. TST**, Brasília - Df, v. 77, n. 4, p. 231-258, 2011. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/28356/009_padilha.pdf?sequencia=5>. Acesso em: 29 abr. 2022.

RAMOS, M. **Desafiar o desafio**: prevenção do estresse no trabalho. Lisboa: RH, 2001.

SATO, L. As implicações do conhecimento prático para a vigilância em saúde do trabalhador. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 4, p. 489-495, 1996.

SIHDPD – Sindicato dos Trabalhadores em Informática e Tecnologia da Informação do Paraná. **Síndrome de Burnout**. Curitiba, 15 março., 2009. Disponível em: <<http://www.sindpdpr.org.br/artigo-saude-do-trabalhador/sindrome-burnout>>. Acesso em: 28 de abril. 2022.

SILVA, Liandra Nogueira Soares da. MEDEIROS, Gabriela Pires Amâncio. SILVA, Marcibelly Fernandes da. SILVA, Crislane Mayara dos Santos. MARREIRO, João Vitor de Sousa. MPPI – Ministério Público do Estado do Piauí. **Guia Prático sobre a Síndrome de Burnout**. Bem Viver no MPI. Tersinha – PT: Bem Viver no MPI, 2020. 27 p. Disponível em: <https://www.mppi.mp.br/internet/wp-content/uploads/2020/09/Ebook_Guia-pra%CC%81tico-sobre-a-Si%CC%81ndrome-de-Burnout-2.pdf>. Acesso em: 26 de fev. 2022.

TAMAYO, M. R.; TRÓCCOLI, B. Exaustão emocional: relações com a percepção de suporte organizacional e com as estratégias de coping no trabalho. **Estudos de Psicologia**, Natal, v.7, n. 1, p. 37-46, 2002.